

PELS RIJCKEN

2024: EEN NIEUW JAAR EN VERNIEUWINGEN IN HET ARBEIDSRECHT!

De start van een nieuw jaar betekent wijzigingen in het arbeidsrecht. Wij zetten een aantal van de belangrijkste wijzigingen in wet- en regelgeving per 1 januari 2024 op een rij. Naast deze wijzigingen zullen de Eerste en Tweede Kamer zich komend jaar buigen over een aantal belangrijke arbeidsrechtelijke wetsvoorstellen. Ook deze zetten we hier op een rij. Belangrijke kanttekening daarbij is wel dat of en wanneer deze wetsvoorstellen er komen sterk afhankelijk is van wat een nieuw kabinet gaat doen. Of de wetsvoorstellen het halen is dus nog onzeker.

WIJZIGINGEN IN WET- EN REGELGEVING PER 1 JANUARI 2024

WET MINIMUMLOON EN MINIMUMVAKANTIEBIJSLAG

Op 1 januari 2024 is de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag gewijzigd. Vanaf die datum geldt voor iedere werknemer hetzelfde minimumuurloon. Tot 2024 gold hetzelfde dagloon voor een werknemer ongeacht het aantal gewerkte uren en ongeacht het bedrijf of de sector. Het minimumloon is vanaf 1 januari 2024 gebaseerd op een dienstverband van 36 uur per week. Met de invoering van het wettelijk minimumuurloon geldt in alle sectoren één uniform minimumuurloon.



Zie [Rijksoverheid](#) voor nadere toelichting.

DE GOEDKEURING VAN MODELOVEREENKOMSTEN GEBASEERD OP VRIJE VERVANGING IS PER 1 JANUARI 2024 VERVALLEN

In het Deliveroo-arrest heeft de Hoge Raad geoordeeld dat de verplichting om het werk persoonlijk uit te voeren één van de elementen is die van belang kunnen zijn bij de beoordeling of al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het enkele feit dat deze verplichting ontbreekt, betekent niet direct dat geen sprake kan zijn van een arbeidsovereenkomst. Vanwege de Deliveroo-uitspraak heeft de Belastingdienst de goedkeuring voor arbeidsrelaties die (enkel) zijn gebaseerd op vrije vervanging per 1 januari 2024 ingetrokken.

Het gevolg van deze intrekking is dat een opdrachtgever die gebruikmaakt van dit type modelovereenkomst niet langer gevrijwaard is van de verplichting om loonheffingen in te houden. De overeenkomst zelf blijft wel rechtsgeldig. Dat de goedkeuring is ingetrokken betekent niet dat als een zzp'er werkzaam was op basis van een dergelijk type modelovereenkomst deze per 1 januari 2024 als werknemer moet worden beschouwd. Of dat al dan niet het geval is, vraagt om een individuele beoordeling op basis van alle omstandigheden van het geval.

Als u gebruikmaakte van een modelovereenkomst gebaseerd op vrije vervanging is het raadzaam



de relatie met de betreffende zzp'er(s) nog eens tegen het licht te houden en waar nodig afspraken te herzien.

Meer informatie over het intrekken van de goedkeuring vindt u op de [website](#) van de Belastingdienst.

INDEXATIES, FINANCIËLE EN FISCALE WIJZIGINGEN IN HET ARBEIDSRECHT

- Met ingang van 1 januari 2024 stijgt de onbelaste reiskostenvergoeding van € 0,21 per kilometer naar € 0,23 per kilometer.
- Het wettelijk minimumloon stijgt per 1 januari 2024 met 3,75%.
- Naar verwachting stijgt de onbelaste thuiswerkvergoeding per 1 januari 2024 naar € 2,35 per dag. Over deze vergoeding hoeft geen loonbelasting te worden betalen. Betaalt u een hogere vergoeding? Dan dient over het meerdere wel belasting te worden afdragen.
- Per 1 januari 2024 bedraagt de maximale transitievergoeding € 94.000.
- In 2024 gaat de zelfstandigenaftrek omlaag naar € 3.750,-. De komende jaren zal de zelfstandigenaftrek stapsgewijs verder dalen.
- De werkgeversheffing (premie) Zorgverzekeringswet daalt van 6,68% naar 6,57%.
- Het algemeen bezoldigingsmaximum in de Wet normering topinkomens is in 2024 vastgesteld op € 233.000 per jaar. Voor verschillende sectoren zijn onder dit algemene maximum specifieke bezoldigingsklassen met verlaagde maxima vastgesteld. Ook de bezoldigingsmaxima voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking zijn voor 2024 geïndexeerd, zodat het maximumuurtarief vanaf 2024 voor de eerste twaalf kalendermaanden € 221 bedraagt.
- Per 1 januari 2024 geldt dat de vergoeding van het privégebruik van een door de werkgever verstrekte OV-kaart, wordt vrijgesteld van belasting. Voorwaarde is dat de OV-kaart naast privégebruik ook voor zakelijke aangelegenheden wordt gebruikt, zoals het woon-en werkverkeer.

WETSVOORSTELLEN DIE (NAAR VERWACHTING) IN 2024 WORDEN BEHANDELD

WET VERDUIDELIJKING BEOORDELING ARBEIDSRELATIES EN RECHTSVERMOEDEN

Het (demissionaire) kabinet is voornemens de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst te verduidelijken. Daartoe is een wetsvoorstel voorbereid dat voorziet in een wettelijk vastgelegd toetsingskader om te beoordelen of sprake is van een arbeidsovereenkomst. Dit betreft een uitwerking van de in de rechtspraak ontwikkelde rechtsregels. Een inhoudelijke wijziging is niet beoogd.

De beoogde wetwijziging moet ertoe leiden dat het duidelijker wordt of iemand (verplicht) op basis van een arbeidsovereenkomst werkt, of dat het diegene is toegestaan als zelfstandige werkzaamheden te verrichten. Het doel van de wet is schijnzelfstandigheid verminderen.



Daarnaast beoogt het wetsvoorstel kwetsbare werkenden te beschermen door het voor hen makkelijker te maken een beroep op de arbeidsrechtelijke bescherming te doen. Het voorstel introduceert daartoe een civielrechtelijk rechtsvermoeden bij een uurtarief onder € 32,24 (peildatum 1 juli 2023). Als een werkende aan kan tonen dat er sprake is van een uurtarief lager dan het bovenstaande bedrag, wordt vermoed dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. In dat geval geniet de werkende ook de bijbehorende werknemersbescherming. Het is dan aan de werkgever om aan te tonen dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.

De internetconsultatie voor het wetsvoorstel is op 10 november 2023 gesloten. Mogelijk dat de uitkomsten daarvan nog leiden tot wijzigingen in het wetsvoorstel. Het wetsvoorstel is op het moment van schrijven van dit blog nog niet ingediend bij de Tweede Kamer. De beoogde inwerkingtreding van het wetsvoorstel is 1 juli 2025.



Zie voor verduidelijking [de brief van de minister](#).

VERPLICHT AANSTELLEN VERTROUWENSPERSOON BIJ TIEN WERKNEMERS

Werkgevers hebben een verantwoordelijkheid om hun werknemers te beschermen. Dit geldt niet alleen voor het creëren van een fysiek veilige werkomgeving (denk aan goede bureaustoelen of brandveilige gebouwen) maar ook voor bescherming tegen agressie, (seksuele) intimidatie of pesten. Mocht toch sprake zijn van een grensoverschrijdende situatie, dan is het van belang dat de werknemer daarvoor bij iemand terecht kan. Hiertoe is in februari 2023 een [initiatiefwetsvoorstel](#) ingediend die werkgevers verplicht een vertrouwenspersoon in de onderneming aan te stellen. Met dit wetsvoorstel wordt de Arbeidsomstandighedenwet gewijzigd. Op deze manier wordt het niet alleen voor de werknemer makkelijker om in vertrouwen met iemand te kunnen praten, maar wordt ook de positie van de vertrouwenspersoon versterkt. Na een plenair debat op 17 mei 2023, is het besluit op 23 mei 2023 door de Tweede Kamer aangenomen (zie [hier](#) voor meer informatie over het wetgevingsproces). Het wetsvoorstel ligt momenteel bij de Eerste Kamer.



Zie voor verduidelijking [De Tweede Kamer-website](#).

VOORNEMEN TOT AANSCHERPEN REGELGEVING CONCURRENTIEBEDING

Op 2 juni 2023 heeft het kabinet bekend gemaakt dat het de regelgeving omtrent het concurrentiebeding door middel van een wetwijziging wil aanscherpen en hervormen. Uit onderzoek blijkt namelijk dat het concurrentiebeding vaak voor oneigenlijke doeleinden wordt gebruikt, te weten: het binden van werknemers aan de werkgever. Daarnaast is een concurrentiebeding vrijwel standaard opgenomen in de arbeidsovereenkomst, terwijl het de vraag is of de binding daaraan noodzakelijk is.



Het voornemen is om de volgende wijzigingen door te voeren:

- het concurrentiebeding wordt wettelijk begrensd in duur;
- bij het opnemen van het concurrentiebeding wordt het verplicht het geografisch bereik op te nemen, gespecificeerd en gemotiveerd;
- ook bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd moet het zwaarwichtig bedrijfsbelang voor het opnemen daarvan worden gemotiveerd; en
- bij het inroepen van het beding moet de werkgever in beginsel een vergoeding aan de werknemer betalen, vastgesteld op een bij wettelijk voorschrift bepaald percentage van het laatste verdiende salaris van de werknemer.

Het wetsvoorstel is nog niet ingediend bij de Tweede Kamer. De voorgenomen internetconsultatie moet nog plaatsvinden.



Zie [de brief](#) van de voorzitter van de Tweede Kamer.

WET GELIJKE BELONING VROUWEN EN MANNEN

Het wetsvoorstel ‘Wet gelijke beloning vrouwen en mannen’ bevat een wijziging van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Het voorstel is op dit moment bij de Tweede Kamer in behandeling. Op grond van dit wetsvoorstel worden ondernemingen met meer dan vijftig werknemers verplicht tot informatieverstrekking over de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in vergelijkbare functies. Deze informatie moet worden gedeeld met de ondernemingsraad en worden opgenomen in het bestuursverslag. Ondernemingen met meer dan 250 werknemers moeten bovendien elke drie jaar een certificaat verkrijgen waaruit blijkt dat zij vrouwen en mannen gelijk belonen.



Zie voor komend jaar [de planning](#).

WET TOEZICHT GELIJKE KANSEN BIJ WERVING EN SELECTIE

Het wetsvoorstel ‘Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie’ beoogt een wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) en de Wet allocatie arbeidskrachten intermediairs (Waadi). Het wetsvoorstel is aangenomen door de Tweede Kamer. Het plenaire debat in de Eerste Kamer is ingepland op 30 januari 2024.

Door middel van wijziging van de Arbowet verkrijgt de Inspectie SZW de bevoegdheid om toezicht te houden op de aanwezigheid en implementatie van wervings- en selectiebeleid bij werkgevers,



inclusief doeltreffende maatregelen ter voorkoming van discriminatie en ter bevordering van gelijke kansen.

De wijziging in de Waadi verleent de Inspectie SZW ook toezichhoudende bevoegdheden met betrekking tot het wervings- en selectiebeleid van intermediairs in hun rol als dienstverleners aan werkgevers. Indien een werkgever in gebreke blijft, kan de Inspectie SZW tevens sancties opleggen. Daarnaast wordt een meldplicht geïntroduceerd voor discriminerende verzoeken aan partijen die arbeidsbemiddeling verrichten of arbeidskrachten ter beschikking stellen.



Zie hier [de planning](#) voor komend jaar.



Vragen over wat de ontwikkelingen voor uw organisatie betekenen? Neem gerust contact op met onze [advocaten Arbeids- en Ambtenarenrecht](#).